

IMPLEMENTASI KEBLIJAKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN PARIGI MOUTONG

Harmin

Kunyuk09@yahoo.com

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

Discipline Apparatus Civil State In Agency Staffing District Parigi Moutong have not been implemented optimally. The purpose of this research is knowing how the Implementation Policy Discipline Apparatus Civil State at the Agency Staffing District Parigi Moutong. Types of research used qualitative and selection informants techniques is purposively with 5 selected informants. Data collected through interviews, observation and documentation. Data analysis techniques through the stages of data reduction, data display, draw conclusions and verification. The theory used is the model of implementation of the policy of George C. Edwards III with 4 aspects of communication, resources, disposition and bureaucratic structures. The results showed that the Implementation Policy Discipline Apparatus Civil State In Agency Staffing District Parigi Moutong not been implemented optimally due to the aspect of communication, of resources, disposition and bureaucratic structure has not gone well because of less optimal time coaching, education is still minimal, information is slow and indecision of leadership led to less support policy the implementation of the Policy Discipline Apparatus Civil State In Agency Staffing District Parigi Moutong.

Keywords : *Implementation Policy, Apparatus Civil State Discipline.*

Disiplin di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin. Secara tegas disebutkan jenis Hukuman Disiplin bagi Aparatur Sipil Negara yang tidak mentaati kewajiban dan / atau melanggar larangan ketentuan disiplin Aparatur Sipil Negara yaitu terdiri atas : Hukuman disiplin ringan, terdiri atas; a) Teguran lisan yaitu teguran lisan bagi Aparatur Sipil Negara yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja; b) Teguran Tertulis bagi Aparatur Sipil Negara yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dan; c) pernyataan tidak puas dari pimpinan secara tertulis bagi Aparatur Sipil Negara yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja.

Hukuman Disiplin Sedang, terdiri atas; a) Penundaan kenaikan gaji berkala

selama satu tahun bagi Aparatur Sipil Negara yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja; b) Penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun bagi Aparatur Sipil Negara yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja dan; c) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun bagi Aparatur Sipil Negara yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja.

Hukuman Disiplin Berat, yaitu; a) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi Aparatur Sipil Negara yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja; b) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi Aparatur Sipil

Negara yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja; c) Pembebasan dari jabatan bagi Aparatur Sipil Negara yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja dan; d) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Aparatur Sipil Negara tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih.

Pada dasarnya jiwa kedisiplinan tersebut mutlak harus dimiliki, ditanamkan dan dipupuk oleh setiap Aparatur Sipil Negara sebagai aparatur birokrasi dalam pelaksanaan berbagai rutinitas keseharian, hal ini mengingat eratnya hubungan antara disiplin dalam kerja dengan motivasi kerja yang berimbas pada produktivitas dan pelayanan prima pada masyarakat yang juga merupakan tujuan dari reformasi birokrasi.

Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan selalu siap sedia dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional dan bertanggungjawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai penggerak dalam menjalankan roda pemerintahan.

Aparatur Sipil Negara sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra Kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Akan tetapi dalam suatu instansi pemerintah para aparaturnya sering melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, bermalas-malasan dalam bekerja, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang

menimbulkan kurang efektifnya aparatur yang bersangkutan sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan pada masyarakat.

Salah satunya adalah Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Parigi Moutong, yang juga menjadi obyek dalam penelitian ini. Berdasarkan data Tahun 2014 s/d 2015 dari Badan Kepegawaian Daerah dan pengamatan peneliti adalah implementasi kebijakan disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kab. Parigi Moutong masih belum optimal karena ada beberapa aparatur di Badan Kepegawaian Daerah tersebut yang melakukan pelanggaran disiplin terutama dalam jam kerja seperti datang terlambat tidak mengikuti apel pagi rata-rata 8 orang / tahun, tidak mengikuti apel sore rata-rata 4 orang / tahun, tidak mengikuti upacara rata-rata 3 orang / tahun, tidak hadir tanpa keterangan rata-rata 3 orang / tahun, bahkan ada beberapa aparatur yang meninggalkan kantor pada jam kerja, serta penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu. Hal-hal tersebut terjadi karena kurangnya sosialisasi tentang disiplin, kurangnya komitmen pimpinan untuk menerapkan disiplin, pendidikan yang masih rendah, dan belum diterapkannya Standar Operasional Prosedur (SOP).

Pelaksanaan disiplin kerja dengan menaati ketentuan jam kerja yang telah ditentukan oleh pihak Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Parigi Moutong dimaksud agar para aparatur melaksanakan program kerja yang ditetapkan. Pelaksanaan disiplin kerja yang tepat akan dapat meningkatkan prestasi kerja aparatur.

Untuk mengkaji implementasi kebijakan disiplin ASN menggunakan teori dari Edwards III (1980 : 1) dengan empat aspek, yaitu : (1) Komunikasi, berkenaan dengan bagaimana kebijakan dikomunikasikan pada organisasi dan/atau publik dan sikap serta tanggapan dari para pihak yang terlibat; (2) Sumber daya,

berkenaan dengan ketersediaan sumber daya pendukung, khususnya sumber daya manusia. Hal ini berkenaan dengan kecakapan pelaksana kebijakan publik untuk *carry out* kebijakan secara efektif; (3) Disposisi, berkenaan dengan kesediaan dari para implementor untuk *carry out* kebijakan publik tersebut. Kecakapan saja tidak mencukupi, tanpa kesediaan dan komitmen untuk melaksanakan kebijakan; (4) Struktur birokrasi, berkenaan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi penyelenggara implementasi kebijakan publik.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) sepatutnya mendapat perhatian yang lebih serius, salah satunya dengan melakukan suatu penelitian, dan peneliti pun memilih judul : "*Implementasi Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Parigi Moutong*".

METODE

Penelitian tentang Implementasi Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Parigi Moutong menggunakan metode penelitian kualitatif .

Berdasarkan pengertian di atas maka dalam penelitian ini yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan temuan secara *deskriptif* atau secara langsung yang dapat dilihat dari ucapan, tulisan maupun dari tingkah laku seseorang yang diamati.

Lokasi penelitian ini bertempat di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Parigi Moutong. Adapun pertimbangan dalam memilih lokasi penelitian ini karena di dalam pelaksanaan kebijakan tersebut hingga saat ini di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Parigi Moutong belum terlaksana sebagaimana mestinya, sehingga penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut

untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan tersebut.

Waktu dilaksanakan setelah terbitnya surat izin penelitian dari Program Pasca Sarjana Universitas Tadulako, yaitu dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, mulai dari 30 Agustus s/d 30 Nopember 2016.

Menurut Ridwan (2007 : 54) Informan adalah orang-orang yang dianggap mengetahui objek penelitian atau unit analisis sebagai target penelitian. Selanjutnya Faisal yang mengutip pendapat Spradley dalam Satori (2011 : 55) menyatakan bahwa : "*Sampel sebagai sumber data atau sebagai informan sebaiknya yang memenuhi kriteria sebagai berikut : (1) Mereka yang menguasai atau memahami sesuatu melalui proses enkulturasi, sehingga sesuatu itu bukan sekedar diketahui tetapi juga dihayati;. (2) Mereka yang tergolong masih sedang berkecimpung atau terlibat pada kegiatan yang tengah diteliti; (3) Mereka yang mempunyai waktu yang memadai untuk dimintai informas; (4) Mereka yang tidak cenderung menyampaikan informasi hasil kemasannya sendiri; (5) Mereka yang pada mulanya cukup asing dengan peneliti sehingga lebih menggairahkan untuk dijadikan semacam guru atau narasumber*".

Sedangkan Nazir (2008 : 172) menjelaskan bahwa informasi adalah kumpulan dari individu kejadian atas segala sesuatu dengan kualitas serta ciri tertentu yang telah ditetapkan.

Teknik pemilihan informan dilakukan secara *purposive*, yaitu memilih orang-orang yang dianggap mengetahui dan mampu memberikan informasi yang relevan dengan fokus permasalahan yang akan diteliti. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2012 : 85), yang menyatakan bahwa *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Sehubungan dengan hal itu, maka peneliti menetapkan dengan sengaja (*purposive sampling*) orang-orang yang dianggap mengetahui permasalahan

penelitian, mengutamakan Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Parigi Moutong sebanyak 5 orang terdiri dari Kepala Badan Kepegawaian Daerah; Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum; Kepala Sub Bidang Disiplin; Kepala Sub Bidang Kepemimpinan Tehnis & Fungsional; dan Staf Badan Kepegawaian Daerah.

Fokus penelitian adalah pemusatan konsentrasi pada tujuan dari penelitian yang dilakukan. Fokus penelitian harus dinyatakan secara eksplisit untuk memudahkan peneliti sebelum melakukan observasi. Fokus penelitian ini adalah implementasi kebijakan disiplin Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Parigi Moutong.

Dalam penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh George C. Edwards III (Nugroho, 2008: 475). Dimana implementasi dapat dimulai dari kondisi abstrak dan sebuah pertanyaan tentang apakah syarat agar implementasi kebijakan dapat berhasil, yaitu: (1) Komunikasi, aspek komunikasi yang perlu dijelaskan dalam penelitian ini adalah bagaimana teknik komunikasi efektif yang dilakukan oleh komunikator untuk menyampaikan pesan kebijakan yang akan diimplementasikan, agar komunikan memahami, menyadari dan selanjutnya memberikan respon positif atau melakukan respon untuk menerapkan pesan kebijakan yang disampaikan dengan sebaik-baiknya; (2) Sumber daya, Sumber daya tersebut antara lain meliputi sumberdaya manusia, sumberdaya anggaran, sumberdaya sarana dan prasarana, serta sumberdaya kewenangan yang digunakan untuk implementasi kebijakan agar terjadi peningkatan disiplin ASN yang lebih baik.; (3) Disposisi, aspek disposisi yang perlu digali dalam penelitian ini adalah bagaimana sikap perilaku dari pelaksana kebijakan (implementor) antara lain berupa komitmen pimpinan puncak untuk menerapkan disiplin ASN secara konsisten, pemberian sanksi dan penghargaan secara konsisten dalam

penegakan disiplin, keteladanan pimpinan dalam penerapan disiplin, dan terwujudnya kesadaran dan kemauan target group (para ASN) untuk menerapkan disiplin agar implementasi kebijakan disiplin ASN mencapai hasil yang optimal; (4) Struktur birokrasi, dalam penelitian ini hal yang perlu digali dari aspek struktur birokrasi adalah bagaimana pembagian kewenangan dan koordinasi penegakan disiplin dilakukan agar tercapainya disiplin ASN yang tinggi.

Dalam penelitian ini Jenis data yang dibutuhkan ada 2 jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Jenis data yang dihimpun dan diperlukan dalam penelitian ini meliputi (1) Data primer berupa hasil wawancara dengan informan, dokumentasi dan observasi berpartisipasi; (2) Data sekunder antara lain berupa: Dokumen, Peraturan perundang-undangan, data kepegawaian.

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah : (a) wawancara, percakapan dengan maksud tertentu. percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Artinya peneliti melakukan tatap muka dengan informan untuk melakukan tanya jawab yang bertujuan untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya terjadi ditempat penelitian; (b) Observasi, metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan (*observation*) dan penginderaan. Artinya peneliti melakukan pengamatan secara langsung untuk melihat fenomena-fenomena yang terjadi ditempat penelitian sehingga penulis mendapat gambaran dalam melakukan penelitian; (c) Dokumentasi, mengumpulkan dokumen dan data-data yang diperlukan dalam permasalahan penelitian lalu ditelaah secara *intens* sehingga dapat mendukung dan menambah kepercayaan dan pembuktian suatu kejadian.

Analisis data dalam penelitian ini Menurut Nasution (1996 : 142) analisis data adalah proses menyusun, mengkategorikan data, mencari pola atau tema, dengan maksud untuk memahami maknanya. Penelitian kualitatif menggunakan analisis data secara induktif, dari lapangan tertentu yang bersifat khusus untuk ditarik suatu proposisi atau teori yang dapat digeneralisasikan secara luas. Pada prinsipnya analisis data kualitatif dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kabupaten Parigi Moutong terbentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2002. Perjuangan pembentukan Kabupaten Parigi Moutong sudah dimulai sejak tanggal 8 Juni 1963 yakni adanya pembentukan Panitia Pembentukan Kabupaten. Setelah diketahui arah perjuangan yang pasti dan jelas, maka tanggal 23 Desember tahun 1965 terbentuklah Yayasan Pembangunan Wilayah Pantai Timur dengan Akte Notaris Nomor 33 tahun 1965.

Sejak saat itulah diketahui arah, tujuan dan hakekat pembentukan Kabupaten secara yuridis formal. Perjuangan selama hampir 39 tahun itu akhirnya membuahkan hasil penting pada tanggal 2 Juli 2002 Kabupaten Parigi Moutong resmi menjadi daerah otonom baru di Provinsi Sulawesi Tengah. Parigi Moutong yang merupakan pemekaran dari Kabupaten Donggala ini diresmikan di gedung PMD Pasar Minggu Jakarta Selatan oleh Menteri Dalam Negeri Hari Sabarno atas nama Presiden Republik Indonesia.

Delapan hari kemudian tepatnya pada tanggal 10 Juli 2002, Drs. H. Longki Djanggola, M.Si dilantik sebagai pejabat Bupati Parigi Moutong oleh Gubernur Sulawesi Tengah Prof. H. Aminuddin Ponulele, MS di Parigi, Ibukota Kabupaten Parigi Moutong.

Setelah itu, dalam pemilihan calon Bupati dan Wakil Bupati Parigi Moutong yang dilaksanakan di DPRD, Drs. H. Longki Djanggola, M.Si terpilih sebagai Bupati dan Ir. Asmir Ntosa, MS sebagai Wakil Bupati. Sejak dimulainya kepemimpinan pasangan ini, sejak saat itu pula dibentuk Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dilingkungan Pemerintah Kabupaten Parigi Moutong.

Adapun urutan nama pejabat yang menjadi Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Parigi Moutong dari tahun 2003 s/d sekarang, sebagai berikut (1) Moch. Natsir Tandju, SE., M.Si, Kepala Bagian Organisasi periode 2003 s/d 2008; (2) H. Abd. Karim Samudin, SH, Kepala Badan Kepegawaian Daerah periode 2009 s/d 2011; (3) Achmad Yani, SiP, Kepala Badan Kepegawaian Daerah periode 2011 s/d 2012; (4) Drs. H. Aman Salufo, Kepala Badan Kepegawaian 2012 s/d 2014; (5) Adrudin Nur, S.Pd., M.Si, Kepala Badan Kepegawaian periode 2014 s/d 2016; dan (6) Mawardin, S.S., M.Si, Kepala Badan Kepegawaian Daerah periode 2016 s/d sekarang;

Badan Kepegawaian Daerah Kab. Parigi Moutong adalah unsur penunjang Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Visi dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Parigi Moutong “Terwujudnya Aparatur Yang Profesional dan Manajemen Kepegawaian Yang Baik”. Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Parigi Moutong melaksanakan beberapa Misi, antara lain : (1) Peningkatan sumberdaya aparatur; (2) Mewujudkan pelayanan prima dan penegakan disiplin ASN; (3) Meningkatkan manajemen kepegawaian yang baik dan sistematis; dan (4) Peningkatan kualitas perencanaan dan akuntabilitas keuangan serta penyediaan sarana dan prasarana; Susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Parigi Moutong terdiri : Kepala Badan Kepegawaian Daerah;

Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah membawahi 3 Sub Bagian; Bidang Data dan Formasi, membawahi 2 Sub Bidang; Bidang Pengembangan dan Disiplin membawahi 2 Sub Bidang; Bidang Kepangkatan dan Pensiun membawahi 2 Sub Bidang dan Bidang Pendidikan dan Pelatihan membawahi 2 Sub Bidang.

Keadaan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Parigi Moutong menurut jumlah data kepegawaian untuk kategori Aparatur Sipil Negara (ASN) berjumlah 43 orang terdiri dari 23 orang laki-laki dan 20 orang perempuan.

Dari 43 orang Aparatur Sipil Negara yang berpendidikan S2 (9,30 %), yang berpendidikan S1 (46,51 %), yang berpendidikan D3 (6,98 %), dan yang SMU (37,21 %) masih memerlukan pembinaan melalui pendidikan dan latihan, serta melalui pendidikan jalur kedinasan.

Badan Kepegawaian Daerah Kab. Parigi Moutong memiliki 43 orang pegawai, namun yang memegang eselon hanya 16 orang dan sisanya adalah staf 27 orang.

Tingkat kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah Kab. Parigi Moutong dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Rekapitan tertinggi pada tahun 2014 tidak ikut apel pagi rata-rata per bulan berjumlah 9 orang, tidak ikut apel sore rata-rata perbulan berjumlah 3 orang, Tidak mengikuti upacara gabungan setiap tanggal 17 bulan berjalan rata-rata per bulan 3 orang, tidak hadir tanpa keterangan rata-rata per bulan 2 orang. Rekapitan terendah pada tahun 2016 tidak ikut apel pagi rata-rata per bulan berjumlah 4 orang, tidak ikut apel sore rata-rata perbulan berjumlah 2 orang, Tidak mengikuti upacara gabungan setiap tanggal 17 bulan berjalan rata-rata per bulan 2 orang, tidak hadir tanpa keterangan rata-rata per bulan 2 orang.

Sedangkan rekapitan kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kab. Parigi Moutong dapat dilihat dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Tahun 2015.

Nilai yang paling tinggi terdapat di golongan IV, nilai yang terendah pada golongan II. Akan tetapi rata-rata Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah bernilai baik.

Pembahasan

Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu., dengan berpakaian serba baik pada tempat bekerjanya. Mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati. Mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi dan menyelesaikan dengan sangat baik (Hasibuan, 2000 : 190).

Pentingnya peranan disiplin juga dikemukakan oleh Musanef (1994 : 116) yang berpendapat bahwa: "Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya".

Dalam Implementasi Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kab. Parigi Moutong, hendaknya memperhatikan faktor-faktor penentu sebuah kebijakan, untuk dapat dilihat berjalannya implementasi kebijakan dengan

baik maka perlu dilihat faktor-faktor seperti yang disampaikan oleh Edward III (1980 : 36) yaitu : Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi.

a. Komunikasi dalam Implementasi Kebijakan Disiplin ASN

Komunikasi merupakan keterampilan yang sangat penting dalam implementasi kebijakan, dimana dapat kita lihat komunikasi dapat terjadi pada setiap pelaksanaan kebijakan. Komunikasi dalam implmentasi kebijakan Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kab. Parigi Moutong diperlukan untuk memberikan pemahaman Aparatur Sipil Negara dalam rangka mencapai tujuan, sehingga pelaksana kebijakan dalam hal ini pimpinan dan bawahannya selaku penerima kebijakan tersebut merasa termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Melalui sebuah penciptaan komunikasi yang efektif maka dapat ditemukan berbagai macam kendala-kendala yang menjadi penghambat, untuk kemudian berusaha menemukan alternatif-alternatif pemecahan terhadap kendala-kendala tersebut.

Dari 5 informan yang diwawancarai, 3 orang menyatakan bahwa dari segi komunikasi, Implementasi Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kab. Parigi Moutong belum berjalan secara optimal karena masih ada Aparatur yang kurang disiplin.

b. Sumber Daya dalam Implementasi Kebijakan Disiplin ASN

Widodo (2004 : 51) menyatakan bahwa dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat, maka memerlukan kemampuan dan kecakapan tinggi (profesionalisme) dengan beberapa persyaratan. Karena itu administrasi negara dapat dikategorikan sebagai profesi, dimana tidak semua orang bisa melaksanakan administrasi negara, kecuali orang-orang yang berlatar belakang

pendidikan tinggi, dan memiliki pengalaman, kecakapan, ketrampilan dan keahlian yang memadai.

Dari 5 informan yang diwawancarai, 1 orang informan kunci yaitu unsur pimpinan menyatakan bahwa dari segi sumber daya, Implementasi Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara belum berjalan secara optimal, dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain sumber daya pelaksana secara kualitas belum memadai sehingga perlu adanya kesempatan aparatur dalam meningkatkan pengetahuannya melalui diklat dan dukungan perangkat kerja.

c. Disposisi dalam Implementasi Kebijakan Disiplin ASN

Disposisi atau sikap adalah watak atau karakteristik yang dimiliki oleh pelaksana kebijakan, disposisi itu seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis. Apabila pelaksana kebijakan mempunyai karakteristik atau watak yang baik, maka dia akan melaksanakan kebijakan dengan baik sesuai dengan sasaran tujuan dan keinginan pembuat kebijakan. Besar kemungkinan dengan sikap respek yang baik oleh pelaksana kebijakan maka tujuan dari kebijakan tentang disiplin Aparatur Sipil Negara dapat tercapai secara optimal dan memuaskan.

Dari 5 informan yang diwawancarai, 3 orang menyatakan bahwa dari segi disposisi, Implementasi Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah belum berjalan secara optimal, dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain kurangnya pemahaman aparatur terhadap pendistribusian surat sehingga lambatnya pelaksanaan informasi dari atasan ke bawahan.

d. Struktur Birokras dalam Implementasi Kebijakan Disiplin ASN

Karakteristik, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan-badan eksekutif yang mempunyai hubungan baik potensial maupun

nyata dengan apa yang mereka miliki dalam menjalankan kebijakan, berdasarkan hirarki.

Dari 5 informan yang diwawancarai, 2 orang menyatakan bahwa dari segi struktur birokrasi, Implementasi Kebijakan Disiplin Aparatur Sipil Negara belum berjalan secara optimal karena ketidaktegasan pimpinan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai implementasi kebijakan disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kab. Parigi Moutong, maka peneliti berhasil menarik suatu kesimpulan bahwa aspek komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi belum berjalan dengan baik karena kurang optimalnya waktu pembinaan, pendidikan yang masih minim, informasi lambat dan ketidaktegasan pimpinan sehingga kurang mendukung implementasi kebijakan disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kab. Parigi Moutong.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan untuk mengoptimalkan implementasi kebijakan disiplin Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kab. Parigi Moutong, disarankan perlu adanya komunikasi yang terus menerus berjenjang dari atasan ke bawahan dalam hal pembinaan, adanya kesempatan peningkatan pengetahuan melalui pendidikan, diklat struktural maupun diklat fungsional, adanya informasi yang cepat, jelas serta akurat dan pimpinan harus tegas dalam melaksanakan kebijakan disiplin sesuai dengan aturan yang berlaku.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih yang terdalem dan tulus serta dengan rasa hormat yang tinggi penulis haturkan khusus untuk keluarga, kemudian kepada Dr. Nasir Mangngasing,

M.Si selaku Ketua dan Dr. Abdul Rivai, M.Si selaku anggota yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan dan motivasi selama penulisan hingga selesainya penyusunan artikel.

DAFTAR RUJUKAN

- Nugroho, Riant. 2008. *Public Policy*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Satori, D. dan Komariah. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, Cetakan ke-3.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.